



大会

Distr.: General
7 September 2006
Chinese
Original: English

第六十一届会议

临时议程* 项目 60(a) 和 121

提高妇女地位

人力资源管理

提高妇女在联合国系统的地位

秘书长的报告**

摘要

根据大会 2004 年 12 月 20 日第 59/164 号决议的要求，本报告提供 2003 年 12 月 31 日至 2004 年 12 月 31 日联合国系统各组织机构和 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日联合国秘书处增加妇女工作人员比例的进展情况。不论是在联合国系统还是在秘书处，专业及以上职类的妇女工作人员所占比例几乎没有变动——只有微不足道的改善，有些地方还下降了。例如，D-1 级的比例为 25.3%，自 2004 年以来下降了 6.95%，是最令人触目的下降。在联合国系统，一项积极的发展是女驻地协调专员人数增加了，从 2004 年的 21% 增至 2006 年 7 月的 32.5%。但是，很明显的是，需要更多的协调努力来在所有各职等实现两性均等，特别是在高级别和决策层。在这点上，大会 2003 年 1 月 30 日第 57/180 号决议要求对提高妇女地位进展缓慢的情况进行分析。对秘书处的分析第一阶段的结果已向大会第五十九届会议提出 (A/59/357)；对联合国的分析第二阶段的结果载本报告。分析结果指出几个关键因素：两性问题工作战略、性别规划统计数据、征聘和甄选过程、发展和职业规划、调动、工作气氛和文化、问责制以及非正式的障碍。分析结果还附有一套关于如何提高妇女在联合国系统的地位的建议措施。

* A/61/150。

** 本文件之所以迟交，是因为尚未有最新统计数据。



目录

	段次	页次
一. 导言	1-3	5
二. 联合国系统专业及以上职类妇女工作人员所占比例概览	4-7	5
三. 联合国系统性别均衡政策的最新发展	8-17	7
A. 国际公务员制度委员会	8-11	7
B. 儿童基金会关于两性均等的研究报告	12-15	7
C. 国际原子能机构性别均衡征聘措施	16	8
D. 联合国难民事务高级专员办事处的两性公平举措	17	8
四. 联合国系统内提高妇女地位工作进展缓慢的原因分析	18-38	8
A. 背景和缘由	18-20	8
B. 性别战略	21-22	9
C. 性别规划统计	23-25	10
D. 征聘	26-29	10
E. 甄选	30-31	11
F. 各个组织内的进展	32-34	12
G. 职业发展/职业规划	35	12
H. 调动	36	13
I. 工作环境与文化	37	13
J. 问责制	38	14
五. 联合国秘书处专业及专业以上职类工作人员中妇女任职情况	39-69	14
A. 任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女工作人员的 任职情况	40-44	14
B. 1998 年至 2006 年任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中 妇女任职比例的趋势	45-48	16
C. 在专业及专业以上职类需要特殊语言能力的员额中妇女所占比例	49	17
D. 在专家职类员额中妇女任职情况	50	18

E.	维持和平行动部管理的和平支助特派团的工作人	51	18
F.	任期一年或一年以上的专业及专业以上职类人员的任用、升级、平级调动和离职	52-66	19
G.	外勤事务干事职类的性别比例	67	24
H.	一般事务及有关职类工作人员的性别比例	68-69	25
六.	秘书处最近为实现性别均衡开展的活动	70-79	25
A.	工作人员甄选制度	70	25
B.	人力资源行动计划	71-72	25
C.	工作/生活政策	73-74	26
D.	司法	75	26
E.	性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室	76-79	27
七.	结论	80-91	27

表

1.	2003 年 12 月 31 日和 2004 年 12 月 31 日, 联合国系统各组织妇女工作人员占专业及以上职类人员按百分比高低列出	6
2.	2006 年 7 月, 按区域和性别列示的驻地协调员员额数	6
3.	2004 年 6 月 30 日至 2006 年 6 月 30 日期间任期一年或一年以上专业及专业以上职类工作人员的性别比例比较	15
4.	截至 2004 年 6 月 30 日和 2006 年 6 月 30 日, 按任期一年或一年以上的妇女百分比分类的有 20 个或 20 个以上专业人员的部厅数目	16
5.	1998 年 6 月 30 日至 2006 年 6 月 30 日期间任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女任职比例的趋势	17
6.	2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间专家职类的所有工作人员	18
7.	2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类按性别和职等分列的任用情况	20
8.	联合国秘书处专业和专业以上职等妇女任用趋势	20
9.	2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类按性别和职等分列的升级情况	22

10.	2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类按性别和职等分列的调动情况	22
11.	2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间专业和专业以上职类妇女按离职类型、职类和性别分列的离职情况	23

附件

- 一. 截至 2004 年 12 月 31 日联合国系统各组织总部、其他常设办事处及项目专业及专业以上职类工作人员员额的性别分布
- 二. 联合国系统的目标、协调人和妇女团体
- 三. 联合国系统为实现性别均衡采取的政策和措施
- 四. 截至 2006 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及专业以上职类工作人员按部厅和职等分列的性别分布

一. 引言

1. 根据大会 2004 年 12 月 20 日第 59/164 号决议提出的本报告,提供了有关 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日联合国秘书处和 2003 年 12 月 31 日至 2004 年 12 月 31 日联合国系统其他组织妇女工作人员所占比例的信息。第二、三和四节是关于联合国系统的情况,第五、六节是关于秘书处里两性均等的情况。

2. 大会第 59/164 号决议关切地注意到较高层的决策性职位特别是在副秘书长级的职位没有妇女,并特别关切地注意到性别均衡方面的考虑还没有有效贯彻到联合国所有人力资源管理政策中。大会敦促秘书长和联合国系统各组织的行政首长们加倍努力,为在不久的将来实现男女比例 50/50 目标,取得更大的成绩。

3. 在同一项决议中,大会鼓励会员国支持联合国及各专门机构、基金、方案,以便通过以下行动实现男女比例 50/50 目标,特别是在高层及决策层:(a) 寻找及定期提出更多的妇女候选人;(b) 与各国妇女机构和专业组织网络合作,就各国的征聘来源提出建议;和(c) 鼓励更多妇女申请联合国系统的职位,包括妇女所占比例不足的领域,例如维持和平、建设和平、和其他非传统领域。

二. 联合国系统专业及以上职类妇女工作人员所占比例概览

4. 在编写本报告时,关于联合国系统各实体的专业及以上职类妇女工作人员所占比例的数据只到 2004 年 12 月 31 日(附件一)。联合国系统各实体的专业及以上职类妇女工作人员所占比例在本报告所述期间增加了 0.6%,从 36.3%增加到 36.9%。

5. 累计计算,D-1 及以上级别的情况于 2004 年改善了,妇女工作人员占了 23.7%——2003 年 12 月 31 日则为 21.7%。¹ 性别均衡只在联合国系统各组织的P-1 和P-2 级实现。

6. 如下面表 1 所示,联合国两个组织于 2004 年在专业工作人员中实现全面的性别均衡,而 2003 年只有一个。2004 年有十个组织的妇女工作人员所占的比例不足 30%,而 2003 年则有 9 个这样的组织。

¹ 资料来源:联合国系统秘书处行政首长协调理事会。

表 1

2003 年 12 月 31 日和 2004 年 12 月 31 日，联合国系统各组织妇女工作人员占专业及以上职类人员按百分比高低列出

妇女工作人员所占百分比	2003 年 12 月 31 日	2004 年 12 月 31 日	组织和机构 2004 年
50 及以上	1	2	联合国训练研究所，人口基金
40-49	8	9	儿童基金会、教科文组织、农发基金、泛美卫生组织、世界粮食计划署、世界知识产权组织、艾滋病规划署、难民专员办事处、劳工组织
30-39	13	10	开发计划署、养恤基金、联合国秘书处国际技职训练中心、世界旅游组织、国际公务员制度委员会、国际法院、卫生组织、国际海事组织、国贸中心
30 以下	9	10	联合国项目事务厅、粮农组织、国际电信联盟、工发组织、世界气象组织、近东救济工程处、万国邮联、民航组织、联合国大学、国际原子能机构
共计	31	31	

7. 在负责发展方面业务活动的联合国系统各实体的驻地协调员制度里，妇女工作人员所占比例从 2004 年 8 月的 21% 增加 2006 年 7 月的 32.5%。妇女所占比例，亚太最高——42.9%，阿拉伯国家最低——17.6%。

表 2

2006 年 7 月，按区域和性别列示的驻地协调员员额数

地域分配	女性	男性	空缺	员额总数	妇女人员占员额百分比
非洲	14	23	7	44	37.8
亚洲及太平洋	9	12	3	24	42.9
阿拉伯国家	3	14	0	17	17.6
欧洲和独立国家联合体	7	10	4	21	41.2
拉丁美洲和加勒比	4	18	2	24	18.2
共计	37	77	16	130	32.5

资料来源：联合国开发计划署。

三. 联合国系统性别均衡政策的最新发展

A. 国际公务员制度委员会

8. 国际公务员制度委员会第六十三届会议，根据通过问卷收集到的信息和联合国行政首长协调理事会秘书处的统计数据库，审议了联合国系统里的性别均衡问题。附件二提供了联合国系统 15 个组织和机构性别指标概览。

9. 国际公务员制度委员会的这个报告指出，对 23 个实体进行的问卷调查有 18 个作了答复。根据它们提供的信息，最受欢迎的、与性别有关的措施是工作/生活安排（摘要见附件三）。虽然颁布工作/生活政策极为重要，但是，提倡支持此种政策及便利执行有关措施的工作文化，也是非常重要的。

10. 关于征聘、晋升、实现性别均衡的监测和问责等领域的措施，这项调查显示各组织的情况各异，从没有征聘及晋升政策²到经常进行性别比例审计。³同样的，有的组织⁴有性别比例政策，但在晋升方面完全没有实行两性均等的政策。许多其他组织每年都向其理事机关报告性别均衡的统计数据。

11. 国际公务员制度委员会的这个报告指出，重点执行对性别问题有敏感认识的政策和措施，与妇女在工作人员的组成、征聘和晋升方面的比例上升是有关联的。这有力地证明一点，系统性地加大力度、更严格遵守对性别问题有敏感认识的政策，将会加快实现性别均衡的进展。此外，必须要求方案管理人切实为达成性别均衡目标负责。该报告还强调需要此种政策。

B. 儿童基金会关于两性均等的研究报告

12. 联合国儿童基金会执行局要求该基金处理两性均等问题，并至迟在 2010 年实现联合国全系统的两性均等目标。有鉴于此，儿童基金会在 2006 年进行了一项研究，题为“儿童基金会高级管理人员两性均等状况”。这项研究根据统计数据、深入的访谈和焦点小组讨论以及离职者调查，发现未达到两性均等是由于几个复杂的、连锁的现象。

13. 根据这项研究报告，儿童基金会 P-1 到 P-4 级妇女工作人员所占比例良好（46%），并且妇女代表主持外地办事处有相当高的比例（43%），反映了国际专业工作人员中妇女的总的构成（44%）。

14. 不过，P-5 到 D-2 级妇女专业工作人员的比例仍然远低于两性均等，只有 37%。据举出促成两性不均等的因素为：问责机制弱；申请空缺职位的妇女较少；

² 国际电信联盟和世界旅游组织。

³ 民航组织和劳工组织。

⁴ 粮农组织、原子能机构、万国邮联和世卫组织。

（许多职位）对妇女申请人要求的条件比男性申请人严格；非正式的、平行的人际关系网络的运作，使妇女不能平等地使用；关于工作/家庭平衡、工作量、工时、不支持妇女的管理文化等工作环境因素。

15. 这项研究报告的结论是，如果高层管理人员明确地、负责任地带领，以理想的管理文化为榜样，并投资于人力资源管理，则两性均等的确可能在 2010 年实现。这项研究报告指出，需要有一个有效的考绩机制来制衡非正式网络的评价；需要有一个强化的人力资源管理制度来增加合格的妇女备用人选；使最后候选人名单更均衡及有更客观的评价；扩大为两性而设的基于性别的领导才能培训及辅导；对有力的和可持续的政策、制度和程序进行适当的监测和监督，以确保各种形式的均等和多元化。这项研究报告提出的解决办法建议：真正平等地对待妇女，而不是优待妇女，指出平等待遇不表示同样待遇。各种程序需要因地制宜地加以管理，以确保所有人都得到平等的结果。儿童基金会已经履行了这项研究报告的一项建议，任命了执行主任两性平等及多元化问题特别顾问。

C. 国际原子能机构性别均衡征聘措施

16. 除了推行新的工作/生活政策和征聘程序之外，国际原子能机构（原子能机构）在 2005 年 3 月敦促其会员国为征聘妇女指派联络点。这种联络点提供信息给国家机关、机构、大学、专业人士组织和妇女组织，便利与它们联系，并直接发空缺通知给它们。联络点还安排及资助征聘团、让大众知道国际原子能机构是用人机构，并支持它的初级专业人员方案、青年妇女专业人员实习和奖助金等方案。

D. 联合国难民事务高级专员办事处的两性公平举措

17. 联合国难民事务高级专员办事处最近设立了多元化及道德操守高级干事，其职责是监测和检讨两性均衡及地域均衡问题。另外还设立了高级专员特别顾问一职，以提供有关该组织工作人员的两性公平问题的咨询意见。目前正在执行男女比例 50/50 的晋升政策，并在任用、升级和分配委员会的规则方面推行了一些变革，以利两性公平。

四. 联合国系统内提高妇女地位工作进展缓慢的原因分析

A. 背景和缘由

18. 联大第 57/180 号决议表示遗憾的是，男女比例 50/50 的目标没有在 2000 年底之前实现。⁵ 联大请秘书长进一步分析提高妇女在联合国系统的地位方面进展

⁵ 联合国系统各组织机构所订的目标和时限见附件二。

缓慢的可能原因。分析分两个阶段进行：阶段一的重点是秘书处，分析结果已经提交给妇女地位委员会第四十八届会议（2004 年 3 月 1 日至 12 日），和大会第五十九届会议（A/59/357）；阶段二（下文介绍）的重点是联合国系统，取样 4 个组织（国际劳工组织、联合国开发计划署、联合国难民事务高级专员办事处和联合国工业发展组织），说明外地机构同专门机构之间、不同区域之间和不同职等之间的妇女代表的差异。

19. 分析的目的是要找出影响到联合国系统内性别均衡的有关组织因素和个人因素，提出克服妨碍进展因素的措施。研究中分析了经验性数据、人力资源管理政策和程序、工作人员个人的看法。

20. 本报告概述分析阶段二的主要结果和结论，但两个阶段都提出了报告中所列出的共同主题。本报告重点是为实现两性均衡目标所必须迎接的挑战。突出了三个关键因素：第一，需要明确区分性别问题纳入主流和两性均衡两个目的；第二，最高层作出承诺，采取积极、特殊的强行措施；第三，将落实性别平衡问责制的明确机制制度化。本分析分为 9 个领域：性别战略；性别规划统计；征聘程序；甄选程序；各个组织内的进展；职业发展和职业规划；工作调动；工作环境及工作文化，问责制。

B. 性别战略

21. 实现两性人数平等的目标十分重要，显示这方面重要性的一个指标是，作为每个组织文化与政策的有机环节，制定性别战略。战略应包括人员编制和政策，以及接受所有工作人员的反馈。分析认为，在制定政策层对性别问题所负的责任，通常由人力资源管理和社会性别问题协调中心或社会性别办事处共同承担（如劳工组织）。社会性别问题协调中心的一个关键工作是提供咨询建议，监测男女比例 50/50 的目标的进展情况。性别政策包括人员编制、发展和留任问题，其中包括工作/生活的平衡，和轮调。大部分人力资源战略计划还包括多元化目标和行动。

22. 让男女都接受性别均衡目标的一个重要因素，是显示这一目标能够提高组织的效益。分析中显示出正在辩论性别问题纳入主流和性别均衡的相对好处，而且许多人都认为推动这两种工作的政策是过分偏向妇女。不过，两性均衡统计和进展相当缓慢，甚至减缓都明显表明，情况恰恰相反。这些表明需要努力制定、执行实现两性均衡的政策和措施，并为此承担责任。提议采取措施如下：

措施 1. 制定长远有力的性别战略，作为才干管理政策的有机环节，把对性别问题的关注，作为所有管理进程的一个环节。

措施 2. 确保两性均衡工作组，包括代表总部和外地的高级管理人员，对制定性别战略负起责任。

C. 性别规划统计

23. 编制全面的统计数字，说明现状和趋势，是十分关键的因素，可以推动两性比例均衡的管理工作。人力资源管理需要经常提请管理人员注意本单位和整个组织的性别组成情况，以便制定战略规划。征聘、甄选、业绩管理和晋升等管理程序的效益也需要通过统计证据，及工作人员的看法加以监测。

24. 所有组织都按职等、部门、员额和地域编汇了性别统计。还监测男女工作人员的退休日期。与秘书处不同的是，各个组织和机构没有把征聘与甄选程序每个阶段的性别统计数字详细编入电脑。编制了晋升方面的男女分列统计，虽然并非总是由电脑生成。目前，有关联合国系统内男女工作人员人数的大部分统计数据都包括有短暂的间隔报告。为分析联合国系统内男女工作人员相对的职业进展情况，需要进行组群分析，记录人员晋升和留任率的差值。

25. 为确保管理人员掌握全面的管理信息，以审查工作进展，从战略角度规划两性均衡目标的实现和保持，建议采取措施如下：

措施 3. 落实一个每季度、或每半年的监测系统，把所有有关的两性均衡数据写入组织和部门管理层的规划总报告。

措施 4. 把综合的经验性数据写入监测报告，如征聘与甄选程序每个阶段的性别统计数字、考绩审查评级中的男女差异、及晋升比例等，以便找出需要采取积极行动的方面。

D. 征聘

26. 各个组织的征聘方法不同，征聘年龄和年资的要求不同。分析了三个主要的起职点：起职职等、中级职等和高级职等。

27. 对年轻人的起职征聘是通过联合国秘书处初级专业人员方案和国家竞争性征聘考试方案进行的。一般在两性上都很均衡，或是妇女比例较高。这一结果令人鼓舞，但是研究表明，在高级职等上，便没有两性均衡，因为在随后的职业发展阶段，很难保留妇女。

28. 关于中级专业人员的征聘，第二阶段如同第一阶段一样，分析结果是，因为接触问题及教育与经验很难符合标准，空缺通知的分发和评价标准的内容都可能导致间接歧视妇女。为扩大中级专业人员合格女性申请人人数，建议采取措施如下：

措施 5. 扩大合格女性申请人人数，包括：

(a) 向各国的国家妇女机构、全国妇女组织、妇女专业团体和大学分发即将出缺的空缺通知；

(b) 建立男女分列的顾问、承包商和短期任命和外派工作人员数据库，分发空缺通知；

(c) 部门管理人员同社会性别问题协调中心协商，审查空缺通知中教育程度、工作经验和评价标准的拟定，确保其内容广泛；

(d) 社会性别问题协调中心同专业人员中男性占多数的部门管理人员协商，征求全球工作人员候选人的人员数据，开展有针对性的广泛招聘工作。

29. 在联合国系统各个组织和机构高级级别上，招聘是每个组织负责人的特权。有证据表明，大多数组织负责人通过纳贤活动（如同第一阶段），积极推动物色妇女人选，担任高级职务，但也特别需要有系统的关于合格女性候选人的信息，尤其是来自无女性代表、女性代表不足的发展中国家的人选。同工作人员访谈后发现，现有制度内对于接受妇女有一个潜在问题。因此当务之急是，把在这一级别上招聘的所有妇女看作是高度合格的人选，向她们提供足够的支持，让她们能够切实融入组织。为了物色 D-1 以上级别的妇女人选，建议采取措施如下：

措施 6. 调节人力资源职能中的人事资源和预算资源，以便：

(a) 同全球的在线招聘网址建立联系，查询各个数据库，物色符合具体标准的妇女；

(b) 有系统地汇编可担任高级职位的合格的妇女人选的资料；

(c) 及时编制 D-1 及以上级别员额的继任计划，以便有充足的时间物色合格的妇女人选；

(d) 同各国国家机构和其他机构联系，物色目标国家内十分合格的妇女。

E. 甄选

30. 所有组织都有中级专业职等员额的正式甄选程序。在这一正规系统内，订有四个主要关切领域。第一个评价重点是技术标准和年资。第二个是是否并非一致的采用最佳实践办法去选定小组成员，如是否注意男女人数目标和有关这些目标的相关特殊措施是否受过评价候选人性别问题敏感认识的培训、小组中两性均衡。第三个是甄选过程中是否没有界定社会性别问题协调中心的作用。第四个是甄选过程中是否一直有人际关系和游说在起作用，给妇女带来不利影响。

31. 为确保联合国系统甄选过程公平透明，实现两性平等目标，建议采取措施如下：

措施 7. 制定具有约束力的特殊措施，选定同样合格或更加合格的女性候选人，直到实现两性平等的目标。

措施 8. 加强甄选程序，确保在 P-5 及以上职位上，管理能力同技术能力同等重要。并且以获得的能力，而非工作年数或工作地点，来评估经验。

措施 9. 为社会性别问题协调中心制定严格的职权范围，正式固定他们的作用，保障他们能够接触有关信息和高级管理层，争取他们参加甄选过程，以便确保两性平等政策得到遵守。

措施 10. 更多地利用评能力甄选的方法，包括利用评估中心。

F. 各个组织内的进展

1. 一般事务人员晋升专业人员

32. 许多组织并非像秘书处那样，总是要求有一般事务人员晋升专业人员竞争性考试，但很少有证据表明，已研究过的各个组织和机构内有一般事务人员晋升专业人员的情况。这方面有三个关键影响因素：(a) 专业职等上许多员额需要有高级学位；(b) 专业职等上的员额具有轮调性质，给那些有家庭考虑的工作人员形成障碍；(c) 缺少职业发展机会，一般事务人员很难达到专业职等的经验标准。建议采取措施如下：

措施 11. 通过考绩制度和制定职业发展计划，物色潜力大的一般事务人员。

2. 专业及以上职类工作人员的职业发展

33. 专业职类工作人员的职业发展是指同级调动和上下调动，其中涉及正式和非正式程序，给男性和女性带来的影响可能不同。一些组织有提供员额内晋升机会的制度，这给职业发展中两性平衡以积极影响。

34. 许多人认为，今后 5 年至 6 年内联合国系统许多组织将出现的人员退休高峰是任命妇女进入 P-5 和 D-1 职类的良好机遇。不过，通过访谈发现，男性专业人员多强烈认为，任何在 P-5 和以上职类尝试增加女性都将直接影响到具有晋升资格的男性工作人员，结果会造成强烈反弹。为尽可能利用今后 5 年退休高峰提供的机遇，提议采取措施如下：

措施 12. 为即将退休人员的所有空缺员额制定继任计划。

措施 13. 设立透明的高级员额选拔进程，包括评估程序。

G. 职业发展/职业规划

35. 分析结果表明，缺少职业规划是男女工作人员的一项主要问题。造成的因素包括缺少有效的业绩管理程序，发展机会很有限等。在这方面，争取职位的非正式人际关系就成为职业发展的一个必有的环节，结果给妇女的职业发展带来不利影响。男女工作人员有同样的这类关注，但研究结果表明，妇女常常被排于非正

式人际关系网络之外，人们习惯认定妇女不适于，也不可以担任管理职业，所以她们的职业发展所受影响更大。提议采取措施如下：

措施 14. 拟定个人职业发展规划，纳入考绩制度。

措施 15. 提供职业发展和职业指导的专家顾问。

措施 16. 人力资源部门和有关部门管理人员审查同级调动和上下调动中经历困难的工作人员、尤其是妇女工作人员，并提供指导。

措施 17. 为工作人员（包括管理人员和高级工作人员）各种不同职业类别制定不同事业途径。

措施 18. 制定专人指导方案，并为各个级别上潜力很高的妇女酌情专为女性开办管理发展过程。

H. 调动

36. 阶段一取得的成果表明，各个组织职业发展中一个越来越重要的关键环节是，需要在工作岗位、工作部门和工作地点之间有调动。分析的第二阶段表明，因非正式人际关系、需要有提携人、积极的职业规划不足、以及家庭原因，使得妇女在调动方面过分处于劣势。为协助通过调动促进职业发展，建议采取措施如下：

措施 19. 审查调动的条件，确保考虑到工作人员的需要，而且不使妇女不利。

措施 20. 促进和追踪机构间的调动。

措施 21. 采用一种调动积分制度，这种制度能让工作人员在不同的年龄阶段有灵活选择。

措施 22. 为派往艰苦工作地点的工作人员建立一个远距离支助和咨询制度。

措施 23. 修订东道国协定，让联合国工作人员配偶能够就业。

I. 工作环境与文化

37. 灵活的工作政策是吸引和保留高质量女性工作人员的重要条件。但分析结果表明，尽管在制定这种政策方面取得进展，但所有组织内的非正式管理文化仍认为这种政策妨碍生产力和效率，同管理职位上的职业发展和业绩表现不相容，而且只适合妇女。应采用执行灵活工作政策的切实办法，让工作人员和管理人员都能作出互相适合的安排，让公务需要和工作人员的需要都得到满足。建议采取措施如下：

措施 24. 制定和颁布多层次的、以产出为主的生产力措施，不受时间和所在地点因素的约束。

措施 25. 培养一种组织文化，并得到高级管理人员的明显支持，倡导所有雇员工作/生活均衡，重点尤其是管理人员。

措施 26. 在业绩评估中列入关于增进健康工作环境、有助于工作/生活达到均衡的性别敏感指数。

措施 27. 在离职面谈中列入有关离职和保留问题、工作/生活均衡及管理文化等方面的性别指数。

J. 问责制

38. 对于实现两性各占半数的目标，问责制很关键。分析结果表明，在研究过的所有组织内，都缺少强制执行的机制，就实现两性各占半数的目标向管理人员问责。为增进问责制，在联合国系统实现两性均衡的目标，建议采取措施如下：

措施 28. 在各组织内建立一个制定，明确界定所有级别上实现两性均衡的责任。

措施 29. 在高级管理层上落实问责制，始终未实现两性均衡目标者要承担后果。

措施 30. 所有部门管理人员的业绩考核中，都列入两性均衡和性别敏感等指标。

五. 联合国秘书处专业及专业以上职类工作人员中妇女任职情况

39. 下文的分析所依据的是总部和外地任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员(6 334 人)和一般事务及其他职类(包括外勤、安保和安全事务及工匠职类)人员(11 769 人)中妇女工作人员的任职情况。上份报告(A/59/357)涵盖 2003 年 7 月 1 日至 2004 年 6 月 30 日期间。本次分析的重点是 2004 年 6 月 30 日到 2006 年 6 月 30 日这两年期间的数据。进一步详情请见秘书长关于秘书处工作人员构成情况的年度报告(A/61/257)。

A. 任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女工作人员的任职情况

40. 第五.A 节分析了任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女工作人员的任职趋势。附件四说明了按性别和职等分列和按部厅分类的任期一年或一年以上的所有工作人员的分布情况。

41. 2004 年 6 月 30 日到 2006 年 6 月 30 日期间，专业及专业以上职类工作人员中妇女工作人员的任职百分比增加 0.06%，从 37.37%增加到 37.43% (6 334 人中有 2 371 名妇女)。

表 3

2004 年 6 月 30 日至 2006 年 6 月 30 日期间任期一年或一年以上专业及专业以上职类工作人员的性别比例比较

职等	2004 年 6 月 30 日			2006 年 6 月 30 日			(2004-2006 年) 百分点变化
	男	女	妇女百分比	男	女	妇女百分比	
副秘书长	30	6	16.7	33	6	15.4	-1.28
助理秘书长	29	6	17.1	41	11	21.2	4.01
D-2	92	35	27.6	80	35	30.4	2.88
D-1	216	103	32.3	274	93	25.3	-6.95
小计	367	150	29.0	428	145	25.3	-3.71
P-5	602	271	31.0	705	313	30.7	-0.30
P-4	1 088	563	34.1	1 272	713	35.9	1.82
P-3	984	698	41.5	1 184	838	41.4	-0.05
P-2	293	303	50.8	374	359	49.0	-1.86
P-1	1	5	83.3	0	3	100.0	16.67
小计	2 968	1 840	38.3	3 535	2 226	38.6	0.37
共计	3 335	1 990	37.37	3 963	2 371	37.43	0.06

资料来源：根据人力资源管理厅数据库，表 15. A。

1. 担任高级职务的妇女

42. 截至 2006 年 6 月 30 日，担任 D-1 及 D-1 以上高级职务的妇女人数减少 3.71%（573 人中有 145 名妇女）。D-1 职等人数减少的幅度最大，达 6.95%（367 人中有 93 名妇女）。此外，在本报告所述期间副秘书长职等的妇女任职人数减少 1.28%，从 16.7%减少到 15.4%（39 人中有 6 名妇女）。但是助理秘书长和 D-2 职等的妇女任职人数增加，分别增加 4.01%和 2.88%。

2. 专业职类中的妇女

43. 专业职类中妇女任职人数增加了 0.37%，从 38.3%增至 38.6%（5 761 人中有 2 226 名妇女）。增加的主要原因是 P-4 职等的妇女人数增加 1.82%。而 P-5、P-3 和 P-2 职等的妇女人数分别减少 0.3%、0.05%和 1.86%。

3. 有 20 名或 20 名以上专业工作人员的部厅中任期一年或一年以上的妇女

44. 在 D-1 及 D-1 以上职等任职的妇女人数不到 30%的部厅从 13 个增加到 16 个。2004 年有 20 个工作人员以上但没有妇女担任决策职务的部厅有：人道主义

事务协调厅；联合国赔偿委员会和联合国内罗毕办事处。截至 2006 年 6 月 30 日，则有：反恐怖主义委员会执行局；管理事务部副秘书长办公室和联合国内罗毕办事处（内罗毕办事处）。

表 4

截至 2004 年 6 月 30 日和 2006 年 6 月 30 日，按任期一年或一年以上的妇女百分比分类的有 20 个或 20 个以上专业人员的部厅数目

妇女百分比	专业和专业以上职类 (部厅数)		D-1 及 D-1 以上职等 任职妇女(部厅数)		2006 年, D-1 及 D-1 以上职等 (部厅)
	2004 年	2006 年	2004 年	2006 年	
50%或50%以上	5	5	6	4	日内瓦办事处、裁军部、管理部/人力厅、管理部/帐务厅
30%至 49%	22	20	12	12	贸发会议、人居署、监核视委、经社部、政治部、新闻部、安全和安保部、赔偿委员会、人权高专办、监督厅、大会部、维也纳办事处
1%至 29%	4	7	10	13	法律厅、秘书长直辖厅处、环境署、毒品和犯罪问题办事处、管理部/支助厅、维和部、非洲经委会、欧洲经委会、拉加经委会、亚太经社会、西亚经社会、维和部外地特派团管理局、人道协调厅
无	0	0	3	3	反恐执行局、管理部/副秘书长办公室、内罗毕办事处
共计	31	32	31	32	

资料来源：根据人力资源管理厅数据库，表 15. A。

B. 1998 年至 2006 年任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女任职比例的趋势

45. 下文关于任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女任职比例的统计趋势, 是要帮助各国代表团和秘书处衡量整个秘书处每个职等实现男女比例 50/50 的目标的成败与面临的挑战。

46. 1998 年 6 月至 2006 年 6 月 8 年期间妇女任职比例累计共增长 2.8%，从 1998 年的 34.6%（4 164 人中有 1 141 名妇女）增加到 2006 年的 37.43%（6 334 人中有 2 371 名妇女），平均每年增加 0.35%，非常缓慢（见表 5）。2004 年 6 月 30 日至 2006 年 6 月 30 日期间的增长几乎为零（0.06%）。

表 5

1998 年 6 月 30 日至 2006 年 6 月 30 日期间任期一年或一年以上的专业及专业以上职类工作人员中妇女任职比例的趋势

(百分比)

职等	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2004-2006	1998-2006	平均每年
	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	6 月 30 日	年百分比 变动	年累计变动	变动
副秘书长	11.1	9.4	6.5	11.8	10.5	13.9	16.7	16.2	15.4	-1.3	4.3	0.54
助理												
秘书长	13.0	14.3	11.5	10.8	12.5	15.0	17.1	18.8	21.2	4.0	8.2	1.03
D-2	18.8	21.6	20.8	17.9	21.6	24.7	27.6	26.7	30.4	2.9	11.6	1.45
D-1	23.7	28.1	29.3	30.1	28.7	28.9	32.3	29.9	25.3	-6.9	1.6	0.20
P-5	29.3	30.0	32.6	29.5	29.3	30.1	31.0	31.4	30.7	-0.3	1.4	0.18
P-4	32.3	33.7	33.5	31.4	31.4	31.5	34.1	34.6	35.9	1.8	3.6	0.45
P-3	39.4	39.5	40.2	36.9	38.0	39.9	41.5	41.0	41.4	-0.1	2.0	0.25
P-2	45.4	48.2	50.1	48.0	48.7	50.1	50.8	50.8	49.0	-1.9	3.6	0.45
P-1	64.3	77.8	50.0	60.6	63.2	63.6	83.3	100.0	100.0	16.7	35.7	4.46
共计	34.60	35.80	36.50	34.60	34.90	35.70	37.37	37.10	37.43	0.06	2.83	0.35

资料来源：人力资源管理厅。

1. 秘书处担任高级职务妇女的趋势

47. 表 5 显示，比较 1998 年至 2006 年期间总的增长率，秘书长直接任命的副秘书长、助理秘书长、D-2 职等中，妇女任职比例的年度平均增长虽然极其缓慢，但相当稳定（副秘书长 0.54%、助理秘书长 1.03% 和 D-2 职等 1.45%）。不过，1998 年至 2006 年期间 D-1 职等的妇女任职比例累计平均每年仅增长 0.2%。

2. 秘书处专业职类中妇女的趋势

48. 在专业职类方面——大多数的员额都集中在这个职类，趋势是进展微乎其微或极其缓慢。1998 年至 2006 年期间 P-5 职等的妇女所占比例仅累计增长 1.4%。同期 P-3 和 P-4 职等总的增长仅分别为 3.6% 和 2.0%。

C. 在专业及专业以上职类需要特殊语言能力的员额中妇女所占比例

49. 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间在需要特殊语言能力员额的职类中，妇女任职比例减少 0.3%，从 41.6% 减少到 41.3%（845 名工作人员中有 349 名妇女）。仅有 P-2 职等达到男女均衡比例。其他职等的妇女任职比例从 P-5

职等的 40% 和 P-4 职等的 39.1% 到 P-3 职等的 42.6%。P-2 职等的增幅最大，达 3.6%，从 53.6% 增加到 57.1%（35 人中有 20 名妇女）。P-4 职等增加 1.3%（363 人中有 142 名妇女）。P-5 和 P-3 职等分别减少 4.1%（135 人中有 54 名妇女）和 1.0%（312 人中有 133 名妇女）。

D. 在专家职类员额中妇女任职情况

50. 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间在专家职类员额（工作人员细则 200 号编）中妇女的比例增加 0.3%，从 36% 增加到 36.3%（1 083 人中有 393 名妇女）。如下表所示，截至 2006 年 6 月 30 日，仅有 L-2 职等达到男女均衡比例。其他职等的任职比例从 L-7 职等较低的 14.3% 到 L-3 职等的 39.5%。L-6 职等的增幅最大，达 6.2%，从 15% 增加到 21.2%（53 人中有 11 名妇女）。L-5（-0.7%）、L-4（-2.9%）和 L-3（-1.9%）和 L-1 职等的比例都有所下降。

表 6

2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间专家职类的所有工作人员

职等	2004 年 7 月 1 日				2006 年 6 月 30 日				(2004-2006 年) 的百分比变化
	男	女	共计	妇女百分比	男	女	共计	妇女百分比	
L-7	6	1	7	14.3	6	1	7	14.3	0.0
L-6	51	9	60	15.0	41	11	52	21.2	6.2
L-5	142	29	171	17.0	139	27	166	16.3	-0.7
L-4	113	42	155	27.1	163	52	215	24.2	-2.9
L-3	139	98	237	41.4	193	126	319	39.5	-1.9
L-2	102	125	227	55.1	134	169	303	55.8	0.7
L-1	12	14	26	53.8	14	7	21	33.3	-20.5
共计	565	318	883	36.0	690	393	1 083	36.3	0.3

资料来源：根据人力资源管理厅数据库，表 15.C。

E. 维持和平行动部管理的和平支助特派团的工作人员

51. 截至 2006 年 6 月 30 日，分配到和平支助行动的任期一年或一年以上的专业人员总人数从 2004 年 6 月的 949 人增加到 1 566 人。⁶ 妇女任职的总体比例从 2004 年的 27.5% 增加到 30%。在 D-1 及 D-1 以上职等的妇女任职比例为 10%（120

⁶ 人力资源管理厅数据库，表 17.B。

人中有 14 名妇女)，而 2004 年 6 月为 12%，2005 年为 13%。在 33 个维持和平特派团中，包括政治和建设和平特派团，有 13 个拥有 20 名或 20 名以上专业工作人员。其中有 7 个特派团的妇女比例达 30% 或 30% 以上，⁷ 4 个达 20% 至 30%，⁸ 1 个在 20% 以下。⁹ 在专业人员达 20 人或 20 人以上的 13 个特派团中，D-1 及 D-1 以上职等的妇女任职比例为：1 个特派团达 40%，¹⁰ 1 个达 25%，¹¹ 5 个在 19% 至 12% 之间。¹² 其余 6 个特派团¹³ 在决策职等没有妇女。截至 2004 年 6 月，两个特派团由女特别代表领导，三个特派团有妇女副特别代表。截至 2006 年 6 月 30 日，没有特派团由女特别代表领导，只有阿富汗有一名妇女副特别代表。8 个维持和平特派团设立了社会性别咨询股。

F. 任期一年或一年以上的专业及专业以上职类人员的任用、升级、平级调动和离职

52. 大会第 58/144 号决议请秘书长监测各部厅在实现性别均衡目标方面取得的进展，确保在实现男女比例 50/50 的目标之前，具有适当资格的妇女的任用和升级比例至少达到所有任用和升级的 50%。

1. 任用

53. 在本报告所述期间，任期一年或一年以上的专业职类员额中妇女任用百分比高低不等，从 P-5 职等的 26.5% 到 P-2 职等的 41.7%。在决策职等，妇女任用百分比从副秘书长职等的 13.6% 到助理秘书长职等的 30%，从 D-2 职等的 15.4% 到 D-1 职等的 22.0%。

⁷ 联合国海地稳定特派团，35%；联刚特派团，31%；联合国布隆迪行动，32%；联阿援助团，32%；联合国利比里亚特派团，30%；联合国苏丹特派团，37%，联合国东帝汶办事处 38%。

⁸ 联格观察团，28%；联合国科特迪瓦行动，27%；科索沃特派团，25%，埃厄特派团，20%。

⁹ 联伊援助团，19%。

¹⁰ 联格观察团。

¹¹ 西撒特派团。

¹² 联刚特派团，19%；联阿援助团，17%；联合国利比里亚特派团，15%；联合国苏丹特派团，13%，科索沃特派团，12%。

¹³ 联合国海地稳定特派团、联合国布隆迪行动、联阿援助团、埃厄特派团、联合国科特迪瓦行动、联合国东帝汶办事处。

表 7

2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类按性别和职等分列的任用情况

职等	男	女	共计	妇女的百分比
副秘书长	19	3	22	13.6
助理秘书长	7	3	10	30.0
D-2	11	2	13	15.4
D-1	32	9	41	22.0
小计	69	17	86	19.8
P-5	72	26	98	26.5
P-4	115	71	186	38.2
P-3	128	85	213	39.9
P-2	7	5	12	41.7
P-1	0	2	2	100.0
小计	322	189	511	37.0
共计	391	206	597	34.5

资料来源：人力资源管理厅。

54. 1998 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日 8 年期间的任用趋势（见表 8）显示，秘书处专业和专业以上职等的妇女任用比例减少 2.3%，从（1999 年）40.1%减少到（2006 年）37.8%。D-2 职等的降幅最大，妇女任用比例下降 49.3%，从（1999 年）55.6%下降到（2006 年）6.3%。同样，P-5 职等的妇女任用比例下降 5.3%，从 31.8%下降到 26.5%。但是，1999 年至 2006 年期间 P-4 职等的妇女任用比例增加 7.1%，从 26.2%增加到 33.3%。仅有 P-2 职等的任用维持了男女均衡比例。

表 8

联合国秘书处专业和专业以上职等妇女任用趋势

年	职等								共计	与前一年的变化
	副秘书长	助理秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		
1998 年 7 月至										
1999 年 6 月	0.0	0.0	55.6	27.3	31.8	26.2	31.8	64.5	40.1	
1999 年 7 月至										
2000 年 6 月	0.0	0.0	42.9	31.3	35.3	20.0	44.6	51.5	40.5	0.4

年	职等								共计	与前一年的变化
	副秘书长	助理秘书长	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		
2000 年 7 月至										
2001 年 6 月	20.0	0.0	0.0	20.0	14.6	32.1	45.6	55.8	40.7	0.2
2001 年 7 月至										
2002 年 6 月	9.1	10.0	21.4	19.2	12.1	22.7	34.9	56.6	33.2	-7.5
2002 年 7 月至										
2003 年 6 月	20.0	28.6	11.8	13.6	31.3	24.8		61.9	38.5	5.3
2003 年 7 月至										
2004 年 6 月	14.3	33.3	20.8	31.0	14.5	32.7	41.9	52.9	37.2	-1.3
2004 年 7 月至										
2005 年 6 月	11.1	33.3	20.0	18.1	30.7	39.5	36.2	51.0	38.2	1.0
2005 年 7 月至										
2006 年 6 月	14.3	12.5	6.3	24.0	26.5	33.3	44.2	52.9	37.8	-0.4
1998-1999 年至 2005-2006 年的 变动	14.3	12.5	-49.3	-3.3	-5.3	7.1	2.4	-11.6	-2.3	

资料来源：人力资源管理厅。

2. 通过国家竞争性招聘考试的任用

55. 在本报告所述期间,通过国家竞争性招聘考试的招聘人员中妇女占 51%(145 人中有 74 名妇女),¹⁴ 上一个报告所述期间为 49.3%。

3. 专业及专业以上职类的升级

56. 仅有 P-2 和 P-3 职等的升级达到性别均衡比例 50/50 的目标。

57. 在本报告所述期间,在 P-2 至 D-2 职等的所有升级中,妇女占 46.3%(685 人中有 317 名妇女),比上一个报告所述期间的 45.9%,稍微增加了 0.4%。然而,D-2 和 D-1 职等的妇女升级比例分别大幅度下降 8.9%和 9.4%。D-2 职等的妇女占 46.7%(15 人中有 7 名妇女),而上一个报告所述期间为 55.6%,D-1 职等的妇女占 29.5%(61 人中有 18 名妇女),而 2003/04 年期间为 38.9%(A/59/357, 第 48 段)。从 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日,在 P-5 职等的升级中,妇女占 37.7%。

¹⁴ 资料来源：人力资源管理厅数据库，表 18.A。

表 9

2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类
按性别和职等分列的升级情况

职等	男	女	共计	妇女的百分比
D-2	8	7	15	46.7
D-1	43	18	61	29.5
决策人员小计	51	25	76	32.9
P-5	99	60	159	37.7
P-4	143	131	274	47.8
P-3	66	84	150	56.0
P-2	9	17	26	65.4
专业人员小计	317	292	609	47.9
共计	368	317	685	46.3

资料来源：人力资源管理厅。

4. 调动

58. 在 430 名专业和专业以上职类工作人员的平级调动中，妇女占 49.1%。上一个报告所述期间没有 D-1 职等的妇女平级调动，而本报告所述期间 D-1 职等平级调动的妇女占 38.5%。P-5 职等平级调动的妇女百分比最少，为 31.9%（69 人中有 22 名妇女）。在本报告所述期间，除了 P-5 和 D-1 职等之外的所有其他职等平级调动的妇女人数比男子多。

表 10

2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间联合国秘书处专业和专业以上职类
按性别和职等分列的调动情况

职等	男	女	共计	妇女的百分比
D-2	2	4	6	66.7
D-1	24	15	39	38.5
小计	26	19	45	42.2
P-5	47	22	69	31.9
P-4	53	55	108	50.9
P-3	52	64	116	55.2
P-2	41	51	92	55.4
小计	193	192	385	49.9
共计	219	211	430	49.1

资料来源：人力资源管理厅。

5. 离职

59. 在本报告所述期间共有 794 名工作人员离职。专业及专业以上职等所有工作人员离职的四个主要原因是：退休（37.4%）、合同到期（30.8%）、辞职（15.7%）和协议解职（11%）。妇女占有所有离职人员的 36.6%（794 人中有 291 名妇女），占 D-1 及 D-1 以上职等离职人员的 29.4%。在所有辞职人员中，妇女占 47.2%，比上一个报告所述期间的 39% 增加 7%。在 2004 年到 2006 年期间，妇女占退休人员的 32%（297 人中有 95 名妇女），而上一期间占 25%。妇女占合同到期人员的 32.2%（245 人中有 79 名妇女），而上一期间占 24%。退休和合同到期的妇女人数分别增加 7% 和 8% 表明，需要加大力度，实现加快男女均衡进展速度的目标。

60. 2003/04 年和 2004-2006 年之间协议解职职类的人数增加最多。2004-2006 年妇女占协议解职人数的 46.6%（88 人中有 41 名妇女），而上一个报告所述期间为 20%（59 人中有 11 名妇女）。

61. 就机构间或组织间调动、辞职和协议解职的原因进行离职面谈并对结果进行较详细的分析，会有助于更好地评估这批工作人员继续留任的可能性，从而更好地留住妇女。因合同到期而离职的女性工作人员还可能成为称职妇女的重要来源，可从中增加妇女的任职比例。

表 11

2004 年 7 月 1 日到 2006 年 6 月 30 日期间专业和专业以上职类妇女按离职类型、职类和性别分列的离职情况

离职原因	副秘书长			助理秘书长			决策人员			专业人员			妇女人数共计	总计	妇女百分比
	女	男	共计	女	男	共计	女	男	共计	女	男	共计			
放弃员额											1	1	0	1	0.0
协议解职		1	1				1	6	7	40	40	80	41	88	46.6
合同到期		10	10	1	1	2	4	16	20	74	139	213	79	245	32.2
死亡										2	5	7	2	7	28.6
辞职	3	2	5	1	1	2	3	7	10	52	56	108	59	125	47.2
退休		1	1		4	4	24	45	69	71	152	223	95	297	32.0
立即开除							1	1	2				1	2	50.0
健康原因解职							1		1	4	3	7	5	8	62.5
调动 ^a							1	1	2	8	11	19	9	21	42.9
共计	3	14	17	2	6	8	35	76	111	251	407	658	291	794	36.6
按职类划分的妇女百分比	17.6			25.0			31.5			38.1					

资料来源：人力资源管理厅。

^a 调往联合国共同制度其他实体。

62. 大会第 58/144 号决议请秘书长提供各组织单位和各职等按性别分列的自然减员率。现有信息仅提供了退休情况。

63. 据人力资源管理厅预测,秘书处在未来 5 年中共有 1 759 名任期一年或一年以上的 100 号编工作人员达到法定退休年龄(占这组人员的 14.8%)(见 A/61/257, 第 54 段)。每年平均有 352 人退休,2006 年最少,有 222 人,2009 年最多,有 435 人。共有 151 名司长在 5 年内退休,占所有退休人数的 8.6%;专业职类有 560 人(31.8%)退休;一般事务及有关职类有 1 048 人(59.6%)退休。

64. 在 2006-2010 年期间,总体上妇女的退休人数大于男子的退休人数(935 名妇女,只有 824 名男子)。不过,在专业和专业以上职类(P-2 至 D-2)的退休人员中,男子占 62.3%。

65. 即将到来的退休高峰为大幅度改善性别比例状况提供了重要的机遇。若干部的高级别职等(P-5、D-1 和 D-2)退休率很高。在至少有 20 名高级别职等人员的部厅中,8 个部厅的替换需求量不大(低于现有工作人员的 25%);¹⁵ 13 个部厅的替换需求量中等(占现有工作人员的 25%至 40%);¹⁶ 4 个部厅的替换需求量很大(占现有工作人员的 40%以上)。¹⁷

66. 更具体地说,实现性别均衡可能性最大的是 P-5 至 D-2 职等。未来五年 D-1/D-2 和 P-5 职等的替换需求量分别为 38.8%和 25.4%。

G. 外勤事务干事职类的性别比例

67. 截至 2006 年 6 月 30 日,外勤事务干事职类中妇女占 25.1%(2 283 人中有 573 名妇女),而 2004 年妇女占 23.4%。妇女比例最高的是 FS-2 和 FS-3 职等,分别为 41.9%和 33.9%。FS-7 职等的 21 名工作人员中没有妇女。在 FS-6 职等中,妇女仅占 9.5%(116 人中有 11 名妇女)。¹⁸

¹⁵ 维和部, 11.1%; 秘书长办公厅, 11.5%; 安全和安保部, 14.3%; 毒品和犯罪问题办事处, 17.4%; 环境署, 20.4%; 拉加经委会, 21.2%; 监督厅, 21.7%和人权高专办, 23.3%。

¹⁶ 账务厅, (25%); 政治部, (27.5%); 中央支助厅、法律厅和人居署 (27.6%); 管理部/副秘书长办公室, (27.8%); 贸发会议, (27.9%); 人道协调厅, (28.1%); 维和部/外地特派团管理局, (29.2%); 亚太经社会, (31.6%); 裁军部, (33.3%); 新闻部, (34.7%); 非洲经委会, (34.9%); 经社部, (36%); 维也纳办事处, (36.4%) 和欧洲经委会, (40%)。

¹⁷ 大会部, (42.4%); 日内瓦办事处, (45.5%); 人力厅, (48%) 和西亚经社会, (48%)。

¹⁸ 人力资源管理厅数据库, 表 15. D。

H. 一般事务及有关职类工作人员的性别比例

68. 截至 2006 年 6 月 30 日, 一般事务职类的工作人员中妇女继续占大多数, 达 60.6% (6 348 人中有 3 852 名妇女), ¹⁹ 而截至 2004 年 6 月 30 日妇女占 62%。在本报告所述期间, 征聘的人数中有 46.7% 是妇女 (1 006 人中有 470 名妇女), 而上一期间为 55%。关于一般事务职类的升级情况, 妇女占 59.5% (1 378 人中有 821 名妇女), 而上一时期为 55.9%。在平级调动中妇女占 71.6% (560 人中有 401 名妇女), 而上一报告所述期间为 70.3%。关于离职, 妇女占有所有离职人数的 59.9% (929 人中有 557 名妇女), 而上一报告所述期间为 60.8%。这说明了这个职类中妇女的总体比例情况。

69. 在安保和安全事务和工匠职类, 妇女任职人数继续严重不足, 仅分别占 11.5% (295 人中有 34 名妇女) 和 2.4% (168 人中有 4 名妇女)。

六. 秘书处最近为实现性别均衡开展的活动

A. 工作人员甄选制度

70. 正如上述数据所示, 秘书处根据现行工作人员甄选制度 (ST/AI/2002/4) 进行的实现男女比例 50/50 的工作并不成功。在过去, 特别措施是甄选规则的一部分, 而现行制度只要求部门主管充分考虑妇女候选人。秘书长在题为“着力加强人力建设”的报告 (A/61/255) 中, 提出为加快性别平衡的进展采取如下其他措施: (a) 采取更有针对性的外联和征聘策略; (b) 加强问责机制, 如果各部厅主管在已有一名同样合格的女性候选人时, 却拟选定一名男性候选人, 则应由人力厅批准 (特派团员额以及环境规划署、联合国毒品和犯罪问题办事处、内部监督厅等拥有特定任命和晋升权力的办事处、基金或方案的员额除外); (c) 由人力厅集中管理国家竞争性征聘考试候选人的工作安排。

B. 人力资源行动计划

71. 人力资源行动计划制度的引入, 把讨论和审查一个部门在关键人力资源管理领域的绩效这一程序制度化。各方案主管在实现行动计划的具体目标方面向秘书长负责。如有不遵守制度, 可以在事后限制或者完全收回对部门的授权。

72. 第四个人力资源行动规划周期 (2005 年 1 月 1 日至 2006 年 12 月 31 日) 包括两个性别均衡的问责目标, 而且在实现并维持均衡之前一直有效: (a) 甄选妇女候选人担任所有空缺员额中至少 50% 的员额, 特别是在专业及专业以上职类;

¹⁹ 人力资源管理厅数据库, 表 15.E。为了同 2004 年 6 月 30 日的数据相比较, 计算中没有列入维和部外地特派团管理局的工作人员。如果列入这些工作人员 (6 691 名男子和 1 984 名妇女), 妇女任职比例为 38.85%。

(b) 每年把女性工作人员在专业及专业以上职类的任职人数提高至少两个百分点。根据对部门中期成绩单的审查,管理业绩委员会指出,尽管某些部门在实现目标方面取得良好进展,但总体业绩尚需改善,特别是在工作人员任职地域分配和性别均衡方面。(A/61/257,第83段)

C. 工作/生活政策

1. 配偶就业

73. 配偶就业问题依然是一个主要挑战和令人关切的问题,男女皆然,而且对工作人员的调动、留任和征聘造成重大影响。2004年,联合国参加了 partnerjob.com 这个自筹资金的非营利组织,该组织的宗旨是协助其会员的雇员的配偶寻找工作,从而为雇员的调动提供便利。partnerjob.com 提供一个世界各地工作空缺网络数据库,供成员和其他受权组织张贴空缺,并提供成员配偶或伴侣的简历。截至2006年7月,182名联合国工作人员的配偶或伴侣已在 partnerjob 数据库注册。此外,秘书处还是工作许可证基金会的观察员;该基金会是一个由国际公司组成的协会,共同鼓励各国政府放松工作许可证法规,以协助外籍配偶的就业。工作人员顾问办公室提供了关于纽约就业机会的课程,并协助成立了配偶网络。

2. 弹性工作安排

74. 秘书处在进行了为期六个月的试点之后,于2003年2月1日实施了弹性工作安排(ST/SGB/2003/4),并提供了以下由方案主管酌处的可选方法:错开上下班时间;压缩工作天数(从10个工作日压缩为9个);定时外出进修和电子通勤。人力厅²⁰发现,截至2004年6月,全秘书处大约有2410名工作人员参加了这一安排(总部有1084人,总部以外各办事处有1326人):55.1%为妇女,44.9%为男性。由人力厅担任主席的一个机构间工作/生活任务组发现,这一情况比较令人鼓舞,但许多管理人员和工作人员对该方案及其相关准则不够了解。另据报告,在工作量特别繁重的情况下,弹性工作安排并不总是受到管理人员及同仁们的欢迎。人力厅正在进行的一项新的调查将于2006年8月完成,调查结果将在下一次报告中提出。

D. 司法

75. 强有力的司法制度是改善妇女在工作人员队伍中的地位的关键所在。由于对妇女的传统态度、妇女级别和任职人数较低等原因,歧视、骚扰和性骚扰问题对妇女的影响特别大。在这方面,最近颁布了若干相关政策和方案,其中包括防止工作场所骚扰、性骚扰和滥用职权(ST/SGB/2005/20);防止对举报不端行为者以及向合法授权的审计和调查提供合作者的报复(ST/SGB/2005/21);建立道德

²⁰ “联合国秘书处弹性工作安排:执行情况报告”,人力资源管理厅组织发展司,2004年6月,未印发。

操守办公室(ST/SGB/2005/22);2005年10月在总部以及某些维持和平特派团(布隆迪、科特迪瓦、刚果民主共和国、海地、利比里亚、塞拉利昂、东帝汶和苏丹)建立维持和平行动部行为和纪律小组。

E. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室

76. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问是高级审查小组成员,负责向秘书长提出适合担任高级别职位的合格女性人选。邀请符合资格的高级别妇女提交简历,以便列入由性别问题特别顾问办公室负责维持的D-2和D-2以上职等职位名册。特别顾问办事处还通过妇女问题协调人处,与由分散在秘书处各部门的60名协调人和副协调人组成的全球网络合作,推动性别均衡的进展。此外,该办事处还与联合国系统相关实体合作,在涉及提高妇女地位的各个领域加强政策拟定和实施。这些领域包括与就业条件、工作环境、工作、生活均衡、宣传与外联、以及招聘和留任有关的问题。

77. 在性别均衡这一具体问题上,妇女问题协调人处负责监测联合国系统在员额的所有职等和职类实现性别均衡的进展情况,尤其是在高级别和决策性职位方面。该处以当然成员身份参加中央审查机构的工作,以确保甄选过程考虑到大会规定的两性目标。此外,每月还以电子方式向各大学、公众以及联合国系统各实体分发P-5和P-5以上职等的高级别职位空缺的清单。2006年3月,性别问题特别顾问办公室参加了由维持和平行动部举办、与部队派遣国和警察派遣国举行为期两天的政策对话,目的是审评在维持和平特派团军警人员中促进两性平衡的战略。会议通过了一组建议。2006年5月,性别问题特别顾问办公室主办了一个驻联合国女大使会议,以讨论各种战略和机制,让会员国更积极地参与秘书长为提高妇女在联合国工作人员中、特别是在高级别职等的任职人数所作的努力。

78. 性别问题特别顾问办公室下设的妇女问题协调人处继续与人力资源管理厅、监察员和法律顾问小组的合作,提供咨询、转介,回答女性工作人员的询问、包括与两性问题有关的申诉。

79. 妇女问题协调人处发行一份通讯季刊——《网络-联合国妇女通讯》。这份通讯主要介绍妇女地位方面的最新动态、联合国各组织在实现两性目标方面的政策、以及职场妇女普遍关心的问题。这份通讯以电子和印刷方式的在联合国系统内外分发,并提供在线版。

七. 结论

80. 自提交上一次报告(A/59/357)以来的缺乏进展,甚至出现倒退,使得必须认真地重新思考现行政策,以实现联合国系统各组织在两性平衡方面的目标,使各方案主管对这项任务的承诺切实可信。

81. 就联合国系统各组织以及秘书处而言,妇女在专业及专业以上职类的任职人数增长微乎其微。尤其对秘书处而言,从2004年6月30日至2006年6月30日,妇女担任副秘书长到D-1职等的决策性职位的人数下降了3.71%,D-1职等下降的幅度最大,达到6.95%。专业职位的增幅仅为0.37%。不仅如此,工作人员专业职类的累计增长趋势尤其不容乐观,1998到2006年之间的平均增幅仅为0.35%。特别是在这八年期间,P-5职等的年增长幅度仅达到微不足道的0.18%,令人关注。经过对联合国系统提高妇女地位进展缓慢的原因进行分析,查出了一系列问题,上文第四节就解决九个领域问题的措施提出了建议。

82. 工作环境和文化对职业进展和工作效率产生显著影响。分析显示,实施工作/生活政策以吸引和保留优秀工作人员、特别是保留妇女,对目前的管理文化尚未产生积极影响,在这种管理文化中,这些政策依然被看作是发挥效率和生产力的障碍,与职业晋升和管理层职位的绩效不相容。必须要改变这种态度。在已制定政策的情况下,必须更好、更有力的实施和监测这些政策,包括在管理人员的业绩评估中增加对性别问题敏感认识的因素;在尚未制定政策的情况下,必须颁布这些政策,以利于逐步建立一支全系统职业公务员队伍,保持工作人员队伍的现代化和高效率。

83. 在工作、部门和工作地点之间进行调动,对妇女的事业有所助益,但必须要有切实有效的职业规划和递升规划。可以通过提供配偶就业机会、以及让妇女获得非正式人际关系和赞助单位的方式,促进妇女工作人员的调动。分析显示,必须更灵活地看待调动问题,可以通过增强机构间和部门间调动,并采用一种积分制,以便在事业的各个时期分阶段进行调动。

84. 问责制度尤为重要。人员配置制度规定由各部厅主管承担完成人力资源目标的责任,其中包括地域分配和性别均衡目标。人力资源行动计划中含有性别均衡的指标。秘书处现已采取其他措施,在实现性别均衡目标方面对管理层执行问责制。这是一种进步,不过,这些措施在某种程度上只是在事后衡量遵守规定的情况,对在此期间丧失的职业机会没有给予任何补偿。人力资源管理厅和性别问题特别顾问办公室负有重要的咨询和监测职能;然而,部门必须在性别均衡方面承担责任,尤其是方案主管一级应连续承担责任。

85. 在各部门内部,两性平等特别措施必须做到透明,并且在全年、系统地执行和监测。在各部厅内建立一种积极主动的监测员和协助员制度,这些人员可以正式参与选定候选人前的工作,这将向管理人员提供一种有益的支助机制。在这种制度中,必须任命协调人来监测和推动性别均衡。

86. 同样,尽管立法机构针对征聘问题提出许多补救措施,但妇女进入本组织的总体比例仍然远远低于男女均衡。现行工作人员甄选制度既不能未雨绸缪,也没有足够的针对性,而且极为依赖于通过网络公布空缺通知。现有数据显示,申请

决策性职等职位的男性多于女性。此外，正如以上分析所示，从符合资格的一般事务人员中选拔人才，仍然受到一般事务人员晋升专业人员竞争性考试的严重限制。

87. 正如上文有关部分所述，已经在全系统采取了许多新的举措和战略，以征聘和留住更多的妇女。必须采取特别措施，推动和监测这种变化。此外，在全系统即将有大批人员退休，如果在各个职等认真制定目标，这将给弥合性别差距带来绝无仅有的机会，其原因是，某一职等妇女任职人数的增加与其他职等任职人数的增加之间不存在相关关系。

88. 性别问题特别顾问办公室对联合国系统在提高妇女地位方面进展缓慢的原因进行了分析，结果显示，性别不均衡是一个多层面的制度性问题，因此必须采取制度性的统筹对策。在联合国系统各组织内，必须对征聘战略、晋升和留任政策、职业发展、司法和反骚扰政策、人力资源和递升规划、工作/家庭政策、管理文化以及问责机制加以审查，以确保不对妇女产生直接或间接的不利影响。

89. 联合国系统已经确立了切实有效的性别平衡制度的许多要件。然而，还必须通过采取与工作人员甄选制度相适应的特别措施，明确界定在各个职等实现性别平衡的组织责任，以此增进和强化这些要件。有人建议，应一并审议本报告和秘书长关于着力加强人力建设的后续报告（A/61/255），特别是为提高联合国妇女任职人数提出的拟议措施。本报告建议采取的措施将有助于实现性别均衡新战略的拟订。

90. 本报告侧重于联合国在促进性别均衡方面的人力资源管理政策和措施。然而，会员国必须在各本国的制度内建立和推动各种机制，鼓励政府中和非政府组织中符合资格的妇女申请联合国系统各组织和各机构的职位。

91. 秘书长一贯强调，他本人致力于实现男女比例 50/50 的目标，对这方面的缓慢进展深表失望。他希望，本报告将起到警醒作用，以便各部厅主管、中央监测机构、以及会员国能够加强努力，实施各种战略和政策，加快实现这一目标。

缩略语

大会部	大会和会议管理部
管理部	管理事务部（副秘书长办公室；方案规划、预算和账户厅；人力资源管理厅；中央支助事务厅；管理事务部基本建设总计划办公室）
管理部/基本建设总计划	（管理事务部）基本建设总计划
管理部/中央支助厅	（管理事务部）中央支助事务厅
管理部/副秘书长办公室	（管理事务部）副秘书长办公室
管理部/人力厅	（管理事务部）人力资源管理厅
管理部/账务厅	（管理事务部）方案规划、预算和账户厅
政治部	政治事务部
维和部	维持和平行动部
维和部/特派团支助厅	维持和平行动部/特派团支助厅
安保部	安全和安保部
非洲经委会	非洲经济委员会
欧洲经委会	欧洲经济委员会
拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
秘书长办公厅	秘书长办公厅
亚太经社会	亚洲及太平洋经济社会委员会
西亚经社会	西亚经济社会委员会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
国际法院	国际法院
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织

国贸中心	联合国贸易和发展会议/世界贸易组织国际贸易中心
国际电联	国际电信联盟
西撒特派团	联合国西撒哈拉全民投票特派团
联海稳定团	联合国海地稳定特派团
联刚特派团	联合国组织刚果民主共和国特派团
人道协调厅	人道主义事务协调厅
人权高专办	联合国人权事务高级专员办事处
最不发达国家等国家高代办	最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办公室
内部监督厅	内部监督事务厅
伊办	伊拉克方案办公室
法律厅	法律事务厅
监察员	联合国监察员办公室
联布行动	联合国布隆迪行动
非洲特别顾问办	秘书长非洲问题特别顾问办公室
艾滋病规划署	联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署
联阿援助团	联合国阿富汗援助团
联伊援助团	联合国伊拉克援助团
赔偿委员会	联合国赔偿委员会
贸发会议	联合国贸易和发展会议
开发署	联合国开发计划署
环境署	联合国环境规划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
伙伴基金	联合国国际伙伴关系基金
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
人类住区	联合国人类住区规划署

儿童基金会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
训研所	联合国训练研究所
养恤基金	联合国合办工作人员养恤基金和联合国工作人员养恤金委员会秘书处
埃厄特派团	联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团
科索沃特派团	联合国科索沃临时行政当局特派团
联利特派团	联合国利比里亚特派团
联苏特派团	联合国苏丹特派团
监核视委	联合国监测、核查和视察委员会
联科行动	联合国科特迪瓦行动
禁毒办	联合国毒品和犯罪问题办事处
日内瓦办事处	联合国日内瓦办事处
联格观察团	联合国格鲁吉亚观察团
内罗毕办事处	联合国内罗毕办事处
项目厅	联合国项目事务厅
联东办事处	联合国东帝汶办事处
维也纳办事处	联合国维也纳办事处
万国邮联	万国邮政联盟
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
安协办	联合国安全协调员办公室
联合国大学	联合国大学
粮食计划署	世界粮食计划署
世卫组织/泛美卫生组织	泛美卫生组织（世界卫生组织区域办事处）
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织/技职训练中心	世界气象组织
世旅组织	世界旅游组织

附件一

截至 2004 年 12 月 31 日联合国系统各组织总部、其他常设办事处及项目专业及专业以上职类
工作人员员额的性别分布

组织																			2004 年 12 月		2003 年 12 月		百分点 变化
	不叙职等 ^a		D2		D1		P5		P4		P3		P2		P1		共计		2004 年 共计	月妇女 百分比	月妇女 百分比		
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女				
粮农组织	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	1 104	423	1 527	27.7	28.1	-0.4	
原子能机构	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	791	179	970	18.5	18.6	-0.2	
民航组织	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	313	88	401	21.9	24.4	-2.4	
技职训练中心	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	48	28	76	36.8	33.8	3.1	
国际法院	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	28	15	43	34.9	33.3	1.6	
公务员制度委员会	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	13	7	20	35.0	38.1	-3.1	
农发基金	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	101	73	174	42.0	39.7	2.3	
劳工组织	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	628	424	1 052	40.3	37.4	2.9	
海事组织	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	95	47	142	33.1	35.2	-2.1	
国贸中心	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	82	36	118	30.5	28.3	2.2	
国际电联	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	240	91	331	27.5	26.8	0.7	
泛美卫生组织	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	241	173	414	41.8	43.8	-2.0	
联合国	68	17	103	34	274	117	753	313	1 312	662	1 203	827	403	444	19	46	4 135	2 460	6 595	37.3	37.0	0.3	
艾滋病规划署	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	114	80	194	41.2	41.1	0.2	
开发署	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	925	573	1 498	38.3	38.4	-0.2	
教科文组织	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	575	473	1 048	45.1	44.0	1.1	
人口基金	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	189	192	381	50.4	50.0	0.4	
难民署	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	887	603	1 490	40.5	40.7	-0.2	

组织																			2004 年 12 月妇女		2003 年 12 月妇女		百分点 变化
	不叙职等 ^a		D2		D1		P5		P4		P3		P2		P1		共计		2004 年 共计	百分比	百分比		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女					
儿童基金会	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	1 084	931	2 015	46.2	47.9	-1.7	
工发组织	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	215	78	293	26.6	22.4	4.2	
联合国训研所	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	12	15	27	55.6	48.0	7.6	
养恤基金	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	30	18	48	37.5	37.8	-0.3	
项目厅	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	235	95	330	28.8	30.4	-1.6	
近东救济工程处	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	94	30	124	24.2	26.8	-2.6	
联合国大学	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	45	11	56	19.6	32.0	-12.4	
万国邮联	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	52	15	67	22.4	20.3	2.1	
粮食计划署	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	709	505	1214	41.6	49.9	-8.3	
世卫组织	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	1 143	600	1 743	34.4	34.7	-0.3	
知识产权组织	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	265	188	453	41.5	41.7	-0.2	
气象组织	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	92	32	124	25.8	25.9	-0.1	
世旅组织	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	24	14	38	36.8	35.0	1.8	
共计	177	49	422	125	1 242	399	3 689	1 420	4 446	2 275	3 178	2 388	1 244	1 670	111	171	14 509	8 497	23 006	36.9	36.3	0.6	

资料来源：联合国系统行政首长协调理事会秘书处。

^a 不叙职等的职位如副秘书长、助理秘书长、副总干事、助理总干事、总干事和秘书长。

附件二

联合国系统的目标、协调人和妇女团体^a

组织	妇女在专业职类任职的总体设定目标			相关立法决议	已完成的百分比 ^b	提高妇女工作人员地位 协调员或协调人	妇女工作人员权益团体/为妇女 工作人员争取权益的团体
	百分比	设定年度	时限				
联合国秘书处	50	1995	2000	大会决议 50/164; 大会决议 59/164	37	秘书长社会性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室和联合国秘书处妇女协调员	联合国妇女平等权益团体
开发署	50		2006		38	人才管理和工作人员队伍规划顾问和工作人员甄选问题社会性别协调员	两个非正式联络组和社会性别咨询委员会
人口基金	未设定目标				50	人力资源司司长	联合国妇女平等权益团体，开发计划署妇女团体
难民署	50	2003	2010		40	社会性别问题高级专员特别顾问。人力资源司道德操守和多样性干事	社会性别指导小组（不只是权益团体），由社会性别顾问负责协调
儿童基金会	50	1985	2000		46	人力资源司职业管理处副处长。	
近东救济工程处	40	2003	每两年重新评价一次		24	机构社会性别协调人	
劳工组织	50	1999	2010		40	劳工组织在总部的每个部门和每个外地办事处设立了社会性别协调员/社会性别协调人	劳工组织工作人员工会委员会下设的两性平等问题工作组和小组委员会
粮农组织	38	2001	2005		28		
粮食计划署	50	1995/96	2001	ST/SGB/252; ST/AI/1999/9	42	每个业务区域和国家的社会性别协调组；罗马社会性别小组	
教科文组织	40(D 和 D 以上职等)	2005	2015	2005 年 10 月大会 33C/75 号决议	23(D 和 D 以上职等)； 45(专业职等)	人力资源管理局培训和职业发展科 秘书处协调人。战略规划局妇女和两性平等	增强妇女权利网络；指导青年妇女专业人员的妇女团体

组织	妇女在专业职类任职的总体设定目标			相关立法决议	已完成的百分比 ^b	提高妇女工作人员地位 协调员或协调人	妇女工作人员权益团体/为妇女 工作人员争取权益的团体
	百分比	设定年度	时限				
世卫组织	50	1997	2012	WHA 56.17 (2003) WHA 50.16 (1997)	34	人力资源管理、政策和司法问题协调员	
民航组织	基数为 20%, 每年增幅为 1%	1993	2003	理事会 C-Dec. 142/2 号决定	22		
知识产权组织	无设定目标				42	人力资源管理司司长	工作人员代表大会
工发组织	50	2001	进行中		27	未正式设立	工发组织妇女论坛（非正式）
原子能机构	50	1996		大会第 GC(40)/ RES/19 号决议	18	社会性别问题协调人	联合咨询委员会——社会性别问题小组委员会

^a 依据 ICSC/63/R.11，表 11。

^b 联合国系统行政首长协调理事会秘书处，截至 2004 年 12 月 31 日；见本文件附件一。

附件三

联合国系统为实现性别均衡采取的政策和措施

政策或措施		联合国	开发署	人口基金	难民署	儿童基金会	近东救济工程处	劳工组织	粮农组织	粮食计划署	欧洲经委会	世卫组织	民航组织	万国邮联	国际电联	知识产权组织	工发组织	原子能机构	世旅组织	组织总数
A. 招聘																				
1	为实现性别均衡采取特别措施	x ^a	x		x	x	x		x	x		x	x	x			x	x		12
2	关于性别平衡的人力资源规划措施	x		x	x	x	x				x	x	x	x			x	x		11
3	其他政策 - 会员国通过接触点开展合作																	x		1
B. 晋升																				
4	为实现性别均衡采取特别措施	x	x		x	x	x	x		x			x			x				9
5	关于性别平衡的人力资源规划措施	x		x	x	x					x		x							6
C. 留任——工作/生活政策																				
6	弹性工作安排	x	x	x	x	x		x	x	x		x		x	x	x	x			13
7	错开上下班时间	x	x	x	x	x			x	x		x			x			x		10
8	产假	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
9	陪产假	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	16
10	儿童保育设施	x						x			x						x	x		5
11	哺乳政策	x			x	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	12
12	用于儿童保育、领养和家庭紧急事情的家事假	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		16
13	非全时工作	x			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	15
14	分担职位	x				x		x		x		x			x					6
15	配偶就业	x	x		x	x			x	x		x	x	x		x		x		11

		联合国	开发署	人口基金	难民署	儿童基金会	近东救济工程处	劳工组织	粮农组织	粮食计划署	欧洲经委会	世卫组织	民航组织	万国邮政	国际电信	知识产权组织	工发组织	原子能机构	世旅组织	组织总数
政策或措施																				
D. 社会性别意识																				
16	把社会性别平等纳入各方案和政策的主流	x	x	x	x	x		x	x	x	x				x		x			11
17	对性别问题的敏感性方案（包括培训）	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x			x			x		12
18	关于骚扰、包括性骚扰的政策	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		16
19	其他政策——免遭性剥削和性虐待特别保护措施	x																		1
20	其他政策——处理骚扰问题的调解员方案																	x		1
E. 监测和问责																				
21	社会性别问题年度审计							x					x							2
22	每年向理事会提出报告	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x		14
23	监测机构/手段		x	x		x				x					x	x				6
措施总数		19	12	11	14	18	9	14	13	16	12	14	11	9	12	10	11	15	4	

资料来源：依据 ICSC/63/R. 11，表 10。

^a “x” 表示该组织有一项特定政策或措施。

附件四

截至 2006 年 6 月 30 日联合国秘书处专业及专业以上职类工作人员按部厅和职等分列的性别分布

部/厅	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		p-1		共计		总计	妇女百分比	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女			
反恐执行局 ^a			1		1		2		6	3	5	6	1	2					16	11	27	40.74%	
裁军事务部	1				1	1		2	9	2	7	2	2	1	2	1		1	22	10	32	31.25%	
经社部	1		2	1	7	3	19	10	27	20	41	43	28	26	20	22			145	125	270	46.30%	
大会部	1		1		2	2	6	7	62	39	112	88	101	80	14	13			299	229	528	43.37%	
管理部	1				2		3		8	5	2	5	1	3		1			17	14	31	45.16%	
基本建设总计划办公室							1		1	1			1		1				4	1	5	20.00%	
管理部/中央支助厅			1		1	1	6		18	3	28	5	33	12	12	9			99	30	129	23.26%	
管理部/人力厅				1		3	2	2	8	10	13	16	6	11	6	5			35	48	83	57.83%	
管理部/账户厅			1		1	2	3	4	9	5	18	20	19	19	6	6			57	56	113	49.56%	
政治部	1		1	1	1	2	8	5	11	13	15	11	9	13	2	4			48	49	97	50.52%	
新闻部	1				2	1	8	7	17	14	34	30	32	43	13	25			107	120	227	52.86%	
维和部	1		1	1	6	1	9	2	20	12	87	33	74	39	10	10			208	98	306	32.03%	
安保部	1				2	1	1	1	15	1	20	5	3	2	2	2			44	12	56	21.43%	
非洲经委会	1						10	3	26	4	32	17	45	23	19	9			133	56	189	29.63%	
欧洲经委会	1				1		7	2	15	5	21	9	20	10	10	6			75	32	107	29.91%	
拉加经委会	1						9	1	17	6	22	11	17	18	22	11			88	47	135	34.81%	
秘书长办公厅		2	1	1	1	3	2	6		9	6	1	6	2	6	2	3			26	25	51	

部/厅	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		p-1		共计		总计	妇女百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
亚太经社会	1						9	2	16	11	38	10	31	10	14	13			109	46	155	29.68%
西亚经社会		1					6	1	16	2	13	13	10	12	3	9			48	38	86	44.19%
道德操守办公室								1				1								2	2	100.00%
维和部管理的外地特派团 ^b	11		26	2	27	2	70	9	158	48	382	129	439	216	144	103		2	1257	511	1768	28.90%
组织间机构 ^c					1					1	2	2	1	1					4	4	8	50.00%
人道协调厅	1			1	2	1	6		13	10	10	20	7	14	1	3			40	49	89	55.06%
人权高专办		1		1	1	1	3	1	12	12	27	30	45	51	5	16			93	113	206	54.85%
最不发达等国家高代办	1					1	1		2	1	1	1	1			1			6	4	10	40.00%
监督厅		1				1	3	1	16	7	40	12	21	24	3	4			83	50	133	37.59%
法律厅	1		1		3	1	6	3	11	5	6	12	9	10	7	7			44	38	82	46.34%
监察员(办公室)				1				1												2	2	100.00%
非洲问题特别顾问办公室	1				1		1		1	2				4					4	6	10	60.00%
秘书长特别代表办公室/受冲突影响儿童 ^d		1											2						2	1	3	33.33%
区域委员会 ^e							1				1								2		2	
行政法庭 ^f										1				1						2	2	100.00%
赔偿委员会			1				1	1	3		4	4	5	5		1			14	11	25	44.00%
贸展会议	1		1		1	1	11	7	31	10	27	15	28	25	15	11			115	69	184	37.50%
环境署	1		2		6	4	28	6	53	11	70	50	55	42	14	17			229	130	359	36.21%
伙伴基金					1		1	2		2	1	1		1					3	6	9	66.67%

部/厅	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		p-1		共计		总计	妇女百分比
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
人居中心		1		1	2		5	2	17	3	22	8	10	6	2	7			58	28	86	32.56%
监核视委			1				3	2	7	1	10	4	6	1	1				28	8	36	22.22%
禁毒办	1				1	2	12	2	24	5	19	23	11	22	2	10			70	64	134	47.76%
日内瓦办事处	1				1	2	4	4	32	23	92	41	75	58	12	22			217	150	367	40.87%
内罗毕办事处					1		1		6	2	19	13	15	16	6	4			48	35	83	42.17%
维也纳办事处					2		2	2	9	7	30	17	19	11	4	4			66	41	107	38.32%
共计	33	6	41	11	80	35	274	93	705	313	1272	713	1184	838	374	359	3		3963	2371	6334	37.43%

资料来源：依据人力资源管理厅数据库，表 15A。

- ^a 反恐怖主义委员会执行局。
- ^b 维和部管理的外地特派团。
- ^c 各组织间机构，包括联合检查组。
- ^d 秘书长儿童与武装冲突问题特别代表。
- ^e 各区域委员会纽约办事处。
- ^f 联合国行政法庭。